

Technická univerzita v Liberci
Hospodářská fakulta

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Technická univerzita v Liberci

Hospodářská fakulta

Studijní program: 6208 - Ekonomika a management

Studijní obor: Podniková ekonomika

Činnost Odborového svazu KOVO při ŠKODA AUTO a. s.

Activities of Trade Union KOVO at ŠKODA AUTO a. s.

BP – PE – KPE – 2006 03

JIŘÍ HAMPL

Vedoucí práce: Ing. Jaroslava Syrovátková, KPE

Konzultant : Bohuslava Hamplová, ŠKODA AUTO a. s.

Počet stran: 45

Počet příloh: 4

Datum odevzdání 13. 5. 2006

Prohlášení

Byl jsem seznámen s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, zejména § 60 - školní dílo.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci (TUL) nezasahuje do mých autorských práv užitím mé bakalářské práce pro vnitřní potřebu TUL.

Užiji-li bakalářskou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědom povinnosti informovat o této skutečnosti TUL; v tomto případě má TUL právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Bakalářskou práci jsem vypracoval samostatně s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucí bakalářské práce a konzultantem.

Datum: 13. 5. 2006

Podpis:

Poděkování

Rád bych poděkoval paní Bohuslavě Hamplové, předsedkyni DO OS KOVO a panu Jaroslavu Povšíkovi, předsedovi ZO OS KOVO při ŠKODA AUTO a. s. za poskytnutí informací a interních materiálů OS KOVO, díky kterým jsem mohl proniknout do problematiky odborů ve firmě ŠKODA AUTO a. s. Dále děkuji vedoucí bakalářské práce Ing. Jaroslavě Syrovátkové, KPE za cenné rady, věcné připomínky, metodické vedení a celkovou ochotu při řešení práce.

Resumé

Bakalářská práce se zabývá charakteristikou odborů. Snaží se objasnit jejich vznik, obecné funkce, princip fungování, strukturu, kompetence a také jejich nemalý význam, neboť odbory hrají velkou roli v ochraně zaměstnanců a v udržování sociálního smíru na celém světě. Odpovídá na otázky spojené s problematikou tripartity a všeobecného postavení odborů ve společnosti. Dále se snaží o analýzu Odborového svazu KOVO, jakožto jednoho z nejsilnějších členů Českomoravské konfederace odborových svazů, a o charakteristiku jeho největší základní organizace, která se nachází ve firmě ŠKODA AUTO a. s. Součástí práce je i posouzení vztahů, které panují ve firmě ŠKODA AUTO a. s. mezi odbory, zaměstnanci a zaměstnavatelem. K hodnocení jednotlivých vztahů patří i návrhy možných řešení, které by mohly přispět ke zlepšení určitých nedostatků v jednotlivých vztazích a zlepšit tak celkovou atmosféru v celé firmě.

Resumé

This bachelor thesis deals with characterization of trade unions. It tries to explain the origin of union, their general functions, principles of operation, structure, authority and their great importance. It answers the questions on topic of tripartite and union's broad status in society. Furthermore it tries to analyse Trade Union KOVO, which is one of the strongest members of Czech-Moravian Confederation of Trade Unions, and to characterize it's largest basic unit situated at ŠKODA AUTO a. s. company. Part of the thesis appraises relations among trade union, employer and employees at ŠKODA AUTO a. s. Evaluations of individual relations include suggestions of practicable solutions, which could contribute to improvement of certain imperfections in individual relations and improve the overall atmosphere in the whole company.

Klíčová slova

Českomoravské konfederace odborových svazů, odbory, odborová organizace, Odborový svaz KOVO, ŠKODA AUTO a. s., tripartita, vztahy na pracovišti, Základní organizace OS KOVO při ŠKODA AUTO a. s., zaměstnanec, zaměstnavatel.

Key words

Czech-Moravian Confederation of Trade Unions, Trade union, Trade Union KOVO, ŠKODA AUTO a. s., tripartite, relations at workplace, Basic unit of Trade Union KOVO at ŠKODA AUTO a. s., employee, employer.

Seznam zkratek a symbolů

AG	Aktiengesellschaft (Akciová společnost)
aj.	a jiné
a. s.	Akciová společnost
atd.	a tak dále
Bc.	Bakalář
BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
cca	přibližně
č.	číslo
ČMKOS	Českomoravské konfederace odborových svazů
ČR	Česká republika
ČSFR	Československá federativní republika
ČSR	Československá republika
ČSSD	Česká strana sociálně demokratická
CSc.	Kandidát věd
DO	Dílenská organizace
Doc.	Docent
EMF	European Metalworkers' Federation (Evropská federace kovodělníků)
EPR	Evropská podniková rada
EU	Evropská unie
GMBE	Gewerkschaft Metall-Bergbau-Energie (Odbory Kovu-Hornictví-Energie)
IG	Industriegewerkschaft (odborný průmysl)
IMF	International Metalworkers' Federation (Mezinárodní federace kovodělníků)
Ing.	Inženýr
ISBN	International Standard Book Number (Mezinárodní standard číslování knih)
JUDr.	Doktor práv
Kč	Koruna česká
KS	Kolektivní smlouva
Mgr.	Magistr
např.	například
obr.	obrázek

OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development (Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj)
OS KOVO	Odborový svaz KOVO
OZ KOVO	Odborový zvaz KOVO
popř.	popřípadě
RHSD	Rada hospodářské a sociální dohody České republiky
RNDr.	Doktor přírodních věd
ROH	Revoluční odborové hnutí
Sb.	sbírka
SR	Slovenská republika
tab.	tabulka
tj.	to je
tzn.	to znamená
tzv.	takzvaný
USA	The United States of America (Spojené státy americké)
VZO	výkonný výbor základní organizace
ZO	Základní organizace
%	procenta
§	paragraf

Obsah

Seznam zkratk a symbolů	9
Obsah	11
1 Úvod	13
2 Charakteristika Odborů	14
2.1 Vznik odborů	14
2.2 Pravomoci odborů v ČR	15
2.3 Postavení odborů v ČR	17
3 Tripartita	18
3.1 Rada hospodářské a sociální dohody České republiky	19
3.2 Vztah jednotlivých členů tripartity	19
3.3 Problematika spojená s tripartitou	20
4 Charakteristika OS KOVO	21
4.1 Úkoly a cíle OS KOVO	21
4.2 Historie OS KOVO	22
4.2.1 Vznik OS KOVO	22
4.2.2 OS KOVO 1918 - 1939	23
4.2.3 OS KOVO 1939 – 1989	24
4.2.4 OS KOVO po roce 1989	25
4.3 Struktura OS KOVO	26
4.4 Členská základna OS KOVO	29
4.5 Členství v Českomoravské konfederaci odborových svazů	30
4.6 Členství OS KOVO v mezinárodní organizacích	30
4.6.1 INTERNATIONAL METALWORKERS´ FEDERATION	30
4.6.2 EUROPEAN METALWORKERS´ FEDERATION	31
4.6.3 Evropská podniková rada	31
4.7 Bilaterální kontakty	32
5 Charakteristika ZO OS KOVO při ŠKODA AUTO a. s.	33
5.1 Firma ŠKODA AUTO a. s.	33
5.2 Struktura ZO OS KOVO při ŠKODA AUTO a. s.	33
5.3 Činnost odborů ve ŠKODA AUTO a. s.	36
5.4 Zdroje finančních prostředků ZO OS KOVO při ŠKODA AUTO a. s.	36

6 Kolektivní smlouva OS KOVO při ŠKODA AUTO a. s.	37
6.1 Obsah kolektivní smlouvy ve firmě ŠKODA AUTO a. s.	37
6.2 Kolektivní vyjednávání ve ŠKODĚ AUTO a. s.	39
7 Hodnocení vztahů mezi odbory, zaměstnavateli a zaměstnanci ve firmě ŠKODA AUTO a. s.	40
7.1 Vztah odborů a zaměstnavatele	40
7.2 Vztah odborů a zaměstnanců	41
7.3 Řešení vztahů ve ŠKODA AUTO a. s.	41
8 Závěr	42
Seznam použité literatury	44
Seznam příloh	45

1 Úvod

Problematika odborů patří mezi častá témata dneška, o kterých se vedou spory nejen na politické úrovni, ale i mezi českou populací. Zájem o odbory se zvýšil díky projednávání nového zákoníku práce. I toto jsou jedny z důvodů výběru mého tématu, avšak ten hlavní je skutečnost, že já osobně se s odbory setkávám od útlého dětství, neboť se v nich angažuje má matka a již dlouhá léta se mi snaží utvářet převážně pozitivní názor na odbory a na vše co je s nimi spojeno. To je však v naprostém rozporu s názorem většiny lidí, s kterými se setkávám v běžném životě, neboť ti tvrdí přesný opak. Cílem této práce je zjištění, zda-li si odbory opravdu zasluhují nálepku zbytečné organizace, která zaměstnavatelům nijak neprospívá, ale spíše škodí, nebo zda-li jde o organizaci, která se snaží chránit zaměstnance a udržovat sociální smír na pracovišti i mimo něj. Za firmu, na které se pokusím zjistit jaký je skutečný stav věci, jsem si vybral výkladní skříň české ekonomiky, společnost ŠKODA AUTO a. s. Věřím, že se mi podaří utvořit ucelený obrázek o tom, jak v ní fungují odbory a jaké jsou zde vztahy mezi nimi, zaměstnanci a zaměstnavatelem.

První kapitola se zaměřuje na popsání základních charakteristik odborů, jako jsou jejich funkce, smysl nebo pravomoci. Zabývá se také strastiplnou cestou jejich vzniku.

K problematice odborů neodmyslitelně patří tripartita, o které pojednává druhá kapitola, která se snaží popsat její funkce, smysl a její nejvyšší orgán, Radu hospodářské a sociální dohody České republiky. Věnuje se též problémům, které s tripartitou souvisejí.

Třetí kapitola mapuje vznik a historii OS KOVO, jeho cíle, funkce, strukturu, členskou základnu a jeho členství v nejrůznějších světových organizacích.

Čtvrtá kapitola se zaměřuje na ZO OS KOVO při ŠKODA AUTO a. s. Snaží se popsat její strukturu, členskou základnu, činnost a způsob získávání finančních prostředků. Zmiňuje se také o firmě ŠKODA AUTO a. s.

Kolektivní smlouva a s ní spojené kolektivní vyjednávání ve firmě ŠKODA AUTO a. s. jsou obsaženy v páté kapitole.

Poslední 6. kapitola se zabývá vztahy mezi odbory, zaměstnanci a zaměstnavatelem ve firmě ŠKODA AUTO a. s. Snaží se co nejrealističtěji vystihnout situaci vzájemných vztahů, tak jak existují ve firmě ŠKODA AUTO a. s. a navrhuje řešení jak tyto vzájemné vztahy částečně zlepšit.

2 Charakteristika Odborů

Odborové organizace jsou zvláštním typem občanského sdružení (spolku - koalice), jejichž cílem je obhajovat hospodářské a sociální cíle zaměstnanců a snažit se o sociální smír se zaměstnavatelem. K realizaci tohoto cíle jsou vybaveny i určitými specifickými právy, včetně práva na stávku. Odborové organizace mají postavení právnické osoby za podmínek stanovených zákonem č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů, a mohou tudíž vstupovat do právních vztahů, zavazovat se a nést odpovědnost. Jménem odborových organizací vystupují v právních vztazích odborové orgány, o nichž to stanoví statuty odborových organizací. [1]

2.1 Vznik odborů

S odbory, nebo spíše s jejich prvními předchůdci, v podobě řemeslnických cechů, se můžeme setkat již ve středověké Evropě. Jejich hlavním cílem byla ochrana zájmů svých členů. A to pomocí toho, že kontrolovaly tehdejší systém a strukturu vzdělávání jednotlivých řemesel. To znamenalo, že kdo chtěl vykonávat nějaké řemeslo musel se stát členem příslušného cechu. Lze říci, že stejně jako s odbory mají tyto řemeslnické cechy mnohé společné i s profesním sdružením nebo s moderními korporacemi.

Začátek odborů, jak je známe dnes, vyplynul z okolností rozkvětu průmyslové revoluce na počátku 18. století a to hlavně ve Velké Británii, kde vzniklo velké množství

manufaktur, pro které byl nezbytný dostatečný počet pracovní síly. Z toho důvodu dochází k velkému přílivu venkovského obyvatelstva do měst. Situace pro zaměstnance tehdejších manufaktur nebyla záviděníhodná, protože pracovali v náročných podmínkách, po dlouhou dobu a za nízké mzdy, ani dětská práce zde nebyla žádnou výjimkou. A právě tehdy narostla velká nespokojenost námezdně pracujících, která se stala podhoubím pro vekou změnu v celé společnosti.

Ta přišla ve druhé polovině 19. století, kdy se do popředí politického dění ve Francii, Německu a ještě několika jiných státech, dostal anarchismus a hlavně socialismus, který hrál po roce 1870 hlavní roli při vytváření prvních odborových organizací v Evropě. Výjimkou však byla Velká Británie, kde zvolily umírněnější model, ve kterém bylo odborářství silnější než politika. Tedy alespoň do doby než vznikla, na počátku 20. století, strana lejbristů, která byla nástupcem britských odborových organizací. Stejně tak jako v Evropě však vznikaly odbory i v jiných světadílech. Nejvíce pak v severní Americe, konkrétně v USA. Kde se v první třetině 18. století pracující bouřili proti „zájmům mocných“. První organizace, která hájila práva pracujících, se nazývalo Rytíři práce. Zprvu tajné, posléze veřejné hnutí, které se více zajímalo o prosazení politické a společenské reformy než o obyčejné starosti svých členů. Jako protiopatření ze strany zaměstnavatelů byly tzv. černé listiny, kde byli uvedeni pracovníci sympatizující s odbory. Člověk zapsaný na těchto listinách, pak jen s obtížemi hledal nové zaměstnání. Mezi další používané zbraně proti odborům patřilo např. diskriminační propouštění odborářů, výluka, špehové v řadách odborářů, spiknutí a jiné nástroje, které sloužily pro potlačení vzniku odborů. Přes všechny snahy zaměstnavatelů se však odbory, nejen v USA, ale také po celém světě, prosadily a hrají dnes roli rovnocenného partnera, se kterým se musí počítat. [2, 3]

2.2 Pravomoci odborů v ČR

Pravomoci odborů jsou poměrně široké. Odborové orgány mají zejména právo vykonávat kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci u jednotlivých zaměstnavatelů, zvláště pak mají právo kontrolovat, jak zaměstnavatelé plní své povinnosti, prověřovat

pracoviště, kontrolovat, zda zaměstnavatelé řádně vyšetřují pracovní úrazy a účastnit se zjišťování příčin pracovních úrazů a nemocí z povolání. Mohou dokonce pracovní úrazy i samy vyšetřovat, dále pak vyžadovat od zaměstnavatelů odstranění závad na strojích a zařízeních, pokud ohrožují životy nebo zdraví zaměstnanců, zúčastňovat se projednávání otázek bezpečnosti práce.

Odborové orgány mají dále právo vykonávat kontrolu nad dodržováním pracovně-právních předpisů, zejména mají právo vstupovat na jednotlivá pracoviště, vyžadovat od vedoucích zaměstnanců potřebné informace a podklady, podávat návrhy na zlepšování pracovních podmínek apod. V případě individuálního pracovně-právního sporu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem může odborová organizace zastupovat zaměstnance, který je jejím členem.

Výši požadované náhrady škody, za kterou odpovídá zaměstnanec a obsah dohody o způsobu její úhrady, je zaměstnavatel povinen projednat s příslušným odborovým orgánem. S odborovým orgánem má být projednán rozsah náhrady škody, za kterou zaměstnanci odpovídá zaměstnavatel z titulu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.

Pokud zaměstnavatel výjimečně zaměstnance převádí na jinou práci, než odpovídá jeho pracovní smlouvě, a zaměstnanec s takovým opatřením nesouhlasí, může jej zaměstnavatel převést jen po projednání tohoto opatření s příslušným odborovým orgánem.

Výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen předem projednat s příslušným odborovým orgánem. Za nesplnění této povinnosti může být zaměstnavatel postižen pokutou, ale úkony směřující k rozvázání pracovního poměru jsou i tak platné. S jinými případy rozvázání pracovního poměru než výpovědí nebo okamžitým zrušením ze strany zaměstnavatele je povinen zaměstnavatel seznámit příslušný odborový orgán ve lhůtách s ním dohodnutých. V případě hromadného propouštění zaměstnavatel projednává s odbory opatření umožňující předejít nebo omezit propouštění a opatření ke zmírnění jeho nepříznivých důsledků pro zaměstnance.

Zaměstnavatel informuje odbory o vývoji mezd a projednává s nimi ekonomickou situaci podniku, změny organizace práce, strukturální a organizační změny, normování práce a další. Odbory se zaměstnavatelem spolurozhodují zejména o:

- stanovení fondu kulturních a sociálních potřeb a o jeho čerpání,
- uzavření kolektivní smlouvy,
- rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením, jde-li o člena odborového orgánu, který je oprávněn spolurozhodovat se zaměstnancem,
- stanovení plánu dovolených, zkrácení stanovené doby 14 dnů pro určení čerpání dovolené, o hromadném čerpání dovolené (tzv. celozávodní dovolené), o prominutí krácení dovolené za neomluvenou absenci.

Pokud se používá pojem příslušný odborový orgán, rozumí se jím orgán, který je oprávněn vystupovat v právních vztazích jménem příslušné odborové organizace. Obvykle půjde o pověřený odborový orgán odborové organizace ustavené u zaměstnavatele.

Působí-li u zaměstnavatele vedle sebe (tj. pluralitně) více odborových organizací, musí zaměstnavatel v případech, týkajících se všech nebo většího počtu zaměstnanců, kdy právní předpisy vyžadují projednání nebo souhlas odborového orgánu, plnit tyto povinnosti vůči příslušným orgánům všech zúčastněných odborových organizací, pokud se s nimi nedohodne jinak. Jestliže se orgány všech zúčastněných odborových organizací nedohodnou v době nejpozději do 15 dnů od požádání, zda souhlas udělí, či nikoliv, je rozhodující stanovisko orgánu odborové organizace s největším počtem členů v zaměstnavatelské organizaci. [1]

2.3 Postavení odborů v ČR

Legislativa našeho státu poskytuje odborům široké pravomoci a tedy i základy pro jejich dobré postavení ve společnosti. Avšak legislativa není vše. Dle mého názoru je nejdůležitějším faktorem postoj, jaký vůči nim zastává široká veřejnost a troufám si říci,

že její názor na odbory není pozitivní, ale spíše naopak. Obecně přetrvává vnímání odborů jako ROH a zejména mladí lidé je dávají do souvislosti s komunistickou stranou a s dobou minulého státního režimu. Možná se ani není čemu divit, protože i zájem samotných zaměstnanců o odborové organizování upadá. Dokonce jsem se vícekrát setkal s údivem, že nějaké odbory ještě existují. Skutečný význam odborového organizování v současné společnosti je v obecném povědomí velkou neznámou. Mnozí považují odborové organizování za cosi zbytečného, společensky překonaného, co by mělo skončit na smetišti dějin spolu s totalitním režimem. Jen se zkuste zeptat, na co jsou odbory, a věřte, že dostanete často velice jednoduchou a jadrnou odpověď.

Jsou odbory pro současnost a budoucnost opravdu překonanou společenskou záležitostí? Domnívám se, že ne. Jsem přesvědčen, že odborové organizování zaměstnanců je velice nutné a významné pro hájení jejich zájmů. A pro to mě zarazí, že mnoho zaměstnanců, většinou těch mladších, pohlíží na odbory, jako na zbytečnou věc, která je stojí procento z měsíčního výdělku a nevědí ani zdaleka co jim mohou odbory přinést. Chyba je však na straně samotných odborů, že svůj současný význam neumějí zaměstnanecké a širší veřejnosti vhodně vysvětlit a neumějí šířit svoji osvětu. Jejich snahy o mediální zviditelnění se mi zdají poněkud nešťastné. Vydávají např. nejrůznější tiskoviny, které jsou svým obsahem zaměřené spíše k odborovým funkcionářům, než k laické veřejnosti, kterou zdaleka neosloví.

3 Tripartita

Je to orgán tzv. sociálního partnerství, který představuje místo, kde obvykle zasedají zástupci zaměstnanců, zaměstnavatelů a vlády. Vznikla v evropských zemích v 50. letech jako reakce na rozvrácení ekonomiky a společnosti II. světovou válkou. K dalšímu tripartitnímu boomu došlo v 60. a 70. letech, kdy zklidněné a prosperující západoevropské země zachvátila nová a neočekávaná vlna stávek. [4]

3.1 Rada hospodářské a sociální dohody České republiky

Institucionalizovaná platforma pro sociální dialog mezi vládou, odbory a zaměstnavateli, tedy tripartitou, je u nás známa, jako Rada hospodářské a sociální dohody České republiky. Jedná se o společný dobrovolný dohádovací a iniciativní orgán vlády, odborů a zaměstnavatelů k dosahování shody v zásadních otázkách hospodářského a sociálního rozvoje.

Rada hospodářské a sociální dohody České republiky umožňuje v prostředí vzájemné důvěry a vzájemně respektovanou bezprostřední funkční formou udržovat a stabilizovat sociální smír v náročném období transformace ekonomiky, reformy veřejné správy a postupném přibližování se České republiky k nejvyspělejšímu státu Evropské unie. Sociální partneři, spolu se zástupci vlády, se snaží aktivně podílet na formulování řady právních norem a posílení sociálního dialogu.

Nejvyšší orgán této tripartity je Plenární schůze, kterou tvoří předseda vlády ČR a 7 zástupců vlády, 7 zástupců odborů a 7 zástupců zaměstnavatelů (viz příloha 4). V současné době patří mezi sociální partnery, kteří jednají s vládou, Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS), Asociace samostatných odborů a za zaměstnavatele pak Svaz průmyslu a dopravy České republiky a Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů České republiky. [4]

3.2 Vztah jednotlivých členů tripartity

Vztahy mezi vládou a ostatními členy tripartity jsou, dle mého názoru, závislé na tom, jakým směrem se odvíjí sociální politika státu. Když vládne levicově situovaná strana, pak jsou samozřejmě vztahy mezi odbory a danou vládou určitě lepší než kdyby vládla strana pravicová. U zástupců zaměstnavatelů to platí naopak. Co se týká vztahů mezi odbory a zástupci zaměstnavatelů, domnívám se, že je mezi nimi velký názorový rozpor a jen těžko hledají kompromis. Jedná se spíše o konkurenty než-li o partnery, ale to je samozřejmé, protože obě strany zastupují diametrálně odlišné sociální skupiny. Myslím si, že nejvýstižněji lze popsat jednotlivé vztahy na sporu o novém zákoníku práce.

Zákoník práce patří k nejdéle platným právním předpisům, ochraňuje zaměstnance od roku 1966 a není divu, že byl v poslední době neustále novelizován. Na svém kontě má mnoho novelizací. Mezi nejdůležitější patří poslední dvě tzv. euronovely, které naše pracovní právo harmonizovaly s evropskými normami a směrnicemi. Zdálo by se tedy, že už není nutné na něm nic měnit. Opak je však pravdou. Vážným důvodem pro jeho změnu je především rozpor s dikcí ústavy, protože zákoník práce je postaven na zásadě "co není dovoleno, je zakázáno", což neodpovídá potřebám větší smluvní volnosti, po níž volají jak zaměstnavatelé, tak odbory. Vypracovat nový, moderní, liberální zákoník práce si dala do svého programového prohlášení ČSSD. A také tak učinila. Ale s jakým výsledkem? Představitelé největší zaměstnavatelské organizace Svazu průmyslu a dopravy nový zákoník práce prudce odmítají. Nesouhlasí s ním, mimo jiné pro jeho malou liberálnost, výraznou roli odborů a přílišnou ochranu zaměstnanců. Odbory naopak vidí velkou šanci smluvní volnosti ve větších možnostech v rámci kolektivního vyjednávání. A v celku se dá říci, že ho podporují. Z toho vyplývá, že tripartita a hlavně vztahy v ní jsou závislé na vládě a její politice. Což není dle mého názoru zcela v pořádku, neboť mezi odbory a zástupci zaměstnavatelů by mělo, mimo konkurenci, fungovat i partnerství pro hledání kompromisů založené na víře, že vláda nebude prosazovat onu či druhou stranu.

3.3 Problematika spojená s tripartitou

Ačkoli tripartita hraje oficiálně pouze „konzultativní“ roli a nedá se u ní říci, že by měla bezprostřední rozhodovací pravomoc, lze vidět problém v tom, že dochází k obcházení standardních politických mechanismů, neboť zájmové skupiny (podnikatelé, odbory) mohou díky tripartitě ovlivňovat politiku státu vlastně dvakrát – jednou prostřednictvím svých poslanců a podruhé v této specializované instituci. Většina zasedání tripartity není navíc veřejná, což výrazně snižuje její transparentnost.

„Funguje-li tripartita jako diskusní fórum, kde si zástupci zaměstnavatelů a zaměstnanců vyměňují názory na sociální otázky, nic se neděje. Pokud však mají v jejím rámci zájmové skupiny možnost spolurozhodovat o hospodářské či sociální politice státu, je to naprosto nepřijatelné.“¹

¹ Václav Klaus, Lidové noviny, 28. 7. 2001 [online]. [cit. 24. 4. 2006].
Dostupné z: <<http://www.klaus.cz/klaus2/asp/clanek.asp?id=Fb7gEYF54iam>>



4 Charakteristika OS KOVO

„Odborový svaz KOVO sdružuje členy za účelem ochrany jejich hospodářských a sociálních zájmů. Posláním OS KOVO je být jedním z garantů demokratického vývoje v České republice, prosazovat oprávněné požadavky svých členů, obhajovat jejich zaměstnanecké, mzdové, pracovní, sociální a kulturní zájmy, základní lidská a občanská práva. Dále je OS KOVO zřízen za účelem zabezpečování činností v oblasti kultury, školství, vědy a vzdělávání, zdravotnictví, sociální péče, ekologie, tělovýchovy, sportu, výchovy a ochrany dětí, mládeže, rekreační, zájezdové a zájmové činnosti svých členů.“²

4.1 Úkoly a cíle OS KOVO

Mezi hlavní úkoly a cíle OS KOVO patří:

- sdružování členů, kteří pracují v oborech kovo nebo v oborech na ně navazujících,
- kolektivní vyjednávání s cílem uzavírat kolektivní smlouvy za účelem dosažení co možná nejlepších mzdových, pracovních a sociálních podmínek pro své členy,
- kontrola pracovního prostředí a prosazování jeho zlepšení,
- aktivní politika, která si klade za cíl předcházet vážným důsledkům strukturálních změn, které by mohly mít dopad na členy OS KOVO,
- zastupování svých členů v pracovněprávních vztazích,
- vytváření vhodných podmínek pro uspokojování kulturních, sportovních, sociálních a zdravotnických potřeb svých členů,
- snaha o vysokou informovanost, ohledně stanovisek zaměstnavatele a OS KOVO, v otázkách blíže se dotýkajících členů OS KOVO. [6]

² Stanovy OS KOVO

4.2 Historie OS KOVO

OS KOVO má bohatou historii, která se datuje již od sedmdesátých let 19. století. Dá se rozdělit do čtyř etap. První se týká všeobecného vzniku kováckých odborů na našem území. Druhá se zabývá rozmachem OS KOVO za „první republiky“. Třetí popisuje krušná léta mezi roky 1939 až 1989 a poslední čtvrtá etapa se dívá do nedaleké minulosti let devadesátých.

4.2.1 Vznik OS KOVO

Před rokem 1870 se nedá hovořit o odborovém hnutí jak jej známe dnes, protože tehdejší legislativa pro něj nevytvářela příliš prostoru. První zmínky o „kováckých odborech“ jsou z roku 1863, kdy vznikla „Ústřední pokladna ku podpoře dělníků strojnických“, která měla charakter podobný jako charakter jiných spolků těchto let, tzn. podpůrný a osvětový.

Změna nastala až přijetím zákonů, o právu spolčovacím a zákona koaličního, po roce 1867. Na základě těchto zákonů mohl v roce 1871 vzniknout v Liberci „Odborový spolek dělníků v železe a kovu“, následně vznikaly tyto spolky i v jiných městech např. v Chomutově a v Brně. V roce 1879 byla založena v Praze, na základě úředního povolení, „Strojnická beseda“.

V 90. letech 19. století se seskupily místní spolky do spolků regionálních nebo dokonce celorakouských. Vzhledem k tehdejšímu rozložení průmyslu v českých zemích a Rakousku-Uhersku se přirozeným centrem kovodělníků stalo Brno, kde se i uskutečnil I. rakouský sjezd kovodělníků a hutníků. Z tohoto sjezdu je asi nejzajímavější rezoluce k hájení spolčovací a shromažďovací svobody, k pracovní době, mzdě, práci žen a dětí. V neposlední řadě to byla tisková rezoluce – vydávání vlastního listu, kterým se stal časopis „Rakouský kovodělník“.

V srpnu 1892 vznikl na základě závěrů tohoto sjezdu „Odborový spolek kovodělníků a jejich spolupracovníků v Čechách“. Paralelně byl založen obdobný spolek i na Moravě a následně v říjnu 1892 všichni organizovaní kovodělníci z českých zemí vytvořili

ve Vídni „Jednotu zemských spolků kovodělnických“ a o vánocích roku 1893 potom I. celorakouskou všeodborovou centrálu.

V roce 1897 byla založena samostatná česká odborová ústředna „Odborové sdružení československé“. To se postupně stalo nejsilnějším centrem českého a po roce 1918 i československého odborového hnutí. Odborová organizovanost nebyla v té době nijak vysoká, ve vyspělých centrech kovoprůmyslu, jaké představovala Praha a Brno, nepřesáhla ani 30 %.

4.2.2 OS KOVO 1918 - 1939

Prvorepublikový vývoj odborů v kovoprůmyslu určovalo sociálnědemokraticky ovlivněné Odborové sdružení Československé a jeho svaz pod novým jménem „Svaz kovodělníků v Československé republice“. Na IV. sjezdu v roce 1919 byl schválen výše uvedený název a byla přijata zásada „jeden závod – jedna odborová organizace“.

V roce 1926 se hovořilo o tzv. středoevropské krizi. Tato situace měla dopad i na kovácké odbory. Kováci v tomto roce na svém VI. sjezdu požadovali v rámci zákona o zprostředkování práce postavení odborových zprostředkovatelen na úroveň veřejných. Byla přijata rezoluce k možnému sloučení všech kováckých organizací v republice.

V roce 1929 se konal sjezd označený jako VII. řádný sjezd. Jeho hlavní náplní byly mzdové boje, úprava kolektivních smluv a požadavek nahradit právo poradní při propouštění zaměstnanců právem spolurozhodování. V roce 1932 se konal VIII. řádný sjezd a mezi jeho hlavní požadavky patřil požadavek 40ti hodinového pracovního týdne, požadavek jednotného kodexu pracovního práva a reforem sociálního zákonodárství.

Na IX. řádném sjezdu konaném v září 1935 bylo uloženo představenstvu jednat s partnery ostatních kováckých svazů o vytvoření jednotné organizace kovodělnictva. Snahou bylo hlavně dosáhnout vyšší právní závaznosti kolektivních smluv. Současně spojit své síly pro zřízení dělnických komor jako protiváhu existujících komor obchodních a živnostenských. Bohužel toto sjednocení se nepodařilo. Ke konci existence „První

republiky“ bylo proto odborové hnutí stále roztržité, např. v roce 1937 byli kováři organizováni v osmi svazech či ústředích.

Tab. 1: Odborové svazy na našem území v roce 1937

Název svazu	Počet členů
Svaz kovodělníků v ČSR	97 819
Německý svaz kovodělníků	27 553
Sdružení kovopracovníků	50 123
Svaz dělnictva v kovoprůmyslu	18 033
Republikánské ústředí zaměstnanců	11 436
Kováři v 3 křesťanských ústřednách	10 138
Národní sdružení odborových organizací	8 317
Ústředna „Střed“ – kovoúřednictvo	3 068

Zdroj: interní materiály OS KOVO

4.2.3 OS KOVO 1939 – 1989

Ještě před začátkem druhé světové války se nacisté postarali o to, aby všechny odborové organizace byly nahrazeny jednou, která se jmenovala Národní odborová ústředna zaměstnanecká a vlastně tak u nás odbory, v podobě jak je známe dnes, na 50 let skončily svou činnost.

Koncem roku 1945 došlo ke znovuoživení oborů. Ale již od počátku bylo jasné, že budou sloužit jako pravá ruka tehdejšího režimu. A také se tak stalo. Dobře známá organizace ROH (rada odborového hnutí) se stala skoro povinností pro každého zaměstnaného člověka. Politika a odbory se sjednotily. V roce 1987 se konal poslední sjezd kovářů ve struktuře ROH. Tento sjezd reprezentoval členskou základnu 1 353 000 členů, avšak není pochyb o tom, že to bylo jen díky téměř povinnému členství v odborech.

4.2.4 OS KOVO po roce 1989

Listopad 1989 se stal zásadním v celé naší společnosti. Byl startovacím mechanismem celospolečenských změn a ani odbory nebyly žádnou výjimkou. V roce 1990 došlo k ukončení činnosti tzv. Akčního výboru ROH a přechodu u odborů na zcela novou odpolitizovanou podstatu. Byl zvolen nový ústřední výbor Odborového svazu KOVO, nová revizní komise a delegáti. První demokratický Sjezd po 50 letech schválil nový název svazu: „Československý odborový svaz pracovníků kovoprůmyslu“, nové samostatné Stanovy Odborového svazu, nové přerozdělení členských příspěvků: 75 % pro základní organizaci, 25 % pro odborový svaz. Ustavil první profesní sekce a přijal mnoho dalších podmínek a zásad pro činnost svazu. O vysoké úrovni a zodpovědnosti delegátů tohoto sjezdu svědčí i skutečnost, že OS KOVO byl jeden z mála odborových svazů, který se nerozpadl na malé svazy hájící jen zájmy úzkých profesních skupin.

Na dalších sjezdech byl schválen nový název svazu „Odborový svaz KOVO v ČSFR“ a dále pak principy výstavby svazu, které jsou v podstatě platné dodnes – základní organizace – Mandátový obvod – Sdružení mandátových obvodů – Sjezd. Došlo také k vytvoření republikových rad:

- Česká rada.
- Moravsko-slezská rada.
- Slovenská rada.

V roce 1992 rozhodla Poslanecká sněmovna o rozdělení ČSFR od 1. ledna 1993 na dvě samostatné republiky, Českou republiku a Slovenskou republiku. Toto rozhodnutí mělo i dopad na Odborový svaz KOVO v ČSFR. I když se nějakou dobu uvažovalo o svazu, který by působil v obou zemích, vše nakonec vyústilo v rozhodnutí zrušit stávající svaz, z kterého vnikly dvě nástupnické organizace se stejným názvem OS KOVO.

Pátý sjezd OS KOVO se uskutečnil 23. – 25. června 2005. Jeho hlavní náplní bylo zhodnocení dosavadní práce OS KOVO od roku 1989 až po současnost. Dospělo se na něm k závěrům, že počáteční potíže s novou organizací státu, s rozpadem

federativního uspořádání, s uskutečněním úplně odlišného ekonomického systému byly překonány. Přestavitelé se také shodli na tom, že odbory zasahují aktivně do legislativních procesů, že jsou řádným partnerem vládních představitelů a musí se s nimi počítat. Základní organizace mají u zaměstnavatelů vážnost a řada odborářských nároků je legislativně podložena. Odborový svaz KOVO je nejsilnějším svazem v České republice. V rámci ostatních svazů zaujímá dobré postavení a je respektován. [7]

4.3 Struktura OS KOVO

Základní organizační jednotkou OS KOVO je základní organizace (ZO), kterou jsou myšleny zejména základní organizace, registrující členy Odborového svazu KOVO, kteří pracují u jednoho nebo více zaměstnavatelů. Minimální počet členů pro založení organizace je pět. Členové OS KOVO mohou uplatňovat svá práva, vyplývající z členství prostřednictvím ZO. K základním povinnostem ZO vůči jejím členům v ní registrovaných je zejména:

- sjednávání tarifů, příplatků a ostatních složek mzdy v rámci kolektivního vyjednávání se zaměstnavatelem,
- vymáhání podmínek pro práci v bezpečném pracovním prostředí za zákonem stanovených podmínek, eventuálně za podmínek stanovených v KS,
- zajištění bezplatné právní pomoci v případě oprávněného pracovněprávního sporu člena OS KOVO se zaměstnavatelem podle Řádu právní pomoci,
- ochrana zákonných práv člena a práv vyplývajících z kolektivní smlouvy.

Činnost základních organizací se může v určitých případech, kde je to účelné a vhodné, koordinovat a sjednocovat. Tzn., že se může v těchto základních organizacích vytvořit sdružující orgán, jehož působnost a pravomoci jsou stanoveny orgány organizací, které vytváří sdružení základních organizací.

Členská schůze nebo konference je považována za nejvyšší orgán ZO OS, který rozhoduje o všech základních otázkách členské základny ve své působnosti.

Za základní článek ZO OS KOVO se považuje odborový úsek, který je reprezentován úsekovým důvěrníkem. Při větším množství členů se doporučuje vytvářet z odborových úseků odborové útvary, nebo-li dílenské organizace.

Orgán, který má právní subjektivitu a jedná jménem ZO OS KOVO je tzv. volený výbor ZO OS (dále VZO). Jako výkonný orgán má za povinnost řídit činnost ZO OS mezi členskými schůzemi nebo konferencemi. VZO se považuje za příslušný odborový orgán, který samostatně uplatňuje výkon pravomocí a oprávnění, vyplývajících z obecně závazných právních předpisů a kolektivních smluv, zejména formou kolektivního vyjednávání rozhodování, spolurozhodování, projednání a výkonem práva na informaci a kontrolu. Musí se však řídit stanovami, předpisy a usneseními orgánů OS KOVO a usneseními členské schůze nebo konference ZO, vnitřními dokumenty ZO podle Stanov OS KOVO. Jménem VZO jedná jeho předseda nebo na základě pověření jiný člen výboru ZO.

Povinně ustaveným voleným orgánem základní organizace je dozorčí a revizní komise ZO OS KOVO, jejímž posláním je zejména:

- kontrola dodržování stanov, usnesení a závazných předpisů odborového svazu, usnesení členských schůzí nebo konferencí,
- kontrola účelného a správného vynakládání finančních prostředků ZO OS KOVO a dodržování příslušných předpisů,
- kontrolovat hospodaření ZO, udržovat spolupráci s dozorčí a revizní komisí OS KOVO při kontrole hospodaření, když o to požádá,
- podávat zprávu členské schůzi nebo konferenci o své činnosti,
- má právo svolat členskou schůzi nebo konferenci.

Funkce předsedy povinně ustavuje základní organizace OS KOVO. Další funkce jsou stanoveny na základě jejích potřeb.

Prostřednictvím ZO mohou jednotliví členové nebo kolektivy členů OS KOVO, na obhajobu svých zájmů a potřeb, využívat také činnosti odvětvových sekcí, které jsou vytvořeny výlučně na odvětvovém, odborovém a výrobním principu. Jejich smyslem je činnost při kolektivním vyjednávání vyššího stupně, výměna zkušeností souvisejícími se zvláštnostmi každého odvětví a samozřejmě poskytnutí pomoci týkající se oblastí příslušného odvětví. Nejvyšším orgánem je valná hromada, tvořená delegovanými zástupci ZO. Svolává se minimálně jednou ročně. Výkonný a řídicí orgán je volená Rada sekce, která má za úkol řídit sekci mezi jednotlivými valnými hromadami. Dále existují ještě tzv. sekce profesní, jejichž princip je stejný jako u sekcí odvětvových, jen s tím rozdílem, že se zaměřují na specifické profese a ne na celé odvětví. [6, 7]

Tab. 2: Rozdělení OS KOVO do sekcí

Odvětvové sekce	Profesní sekce
Sekce pracovníků automobilového průmyslu	Sekce modelářů
Sekce EXTERNÍCH MONTÁŽÍ	Sekce svářečů a paličů
Sekce pracovníků elektrotechnického průmyslu	Sekce požární ochrany
Sekce učňovských zařízení	Sekce závodových doprav
Hutnická odvětvová sekce	Sekce vynálezců a zlepšovatelů
Sekce pracovníků leteckého průmyslu	
Sekce metalurgie	

Zdroj: interní materiály OS KOVO

4.4 Členská základna OS KOVO

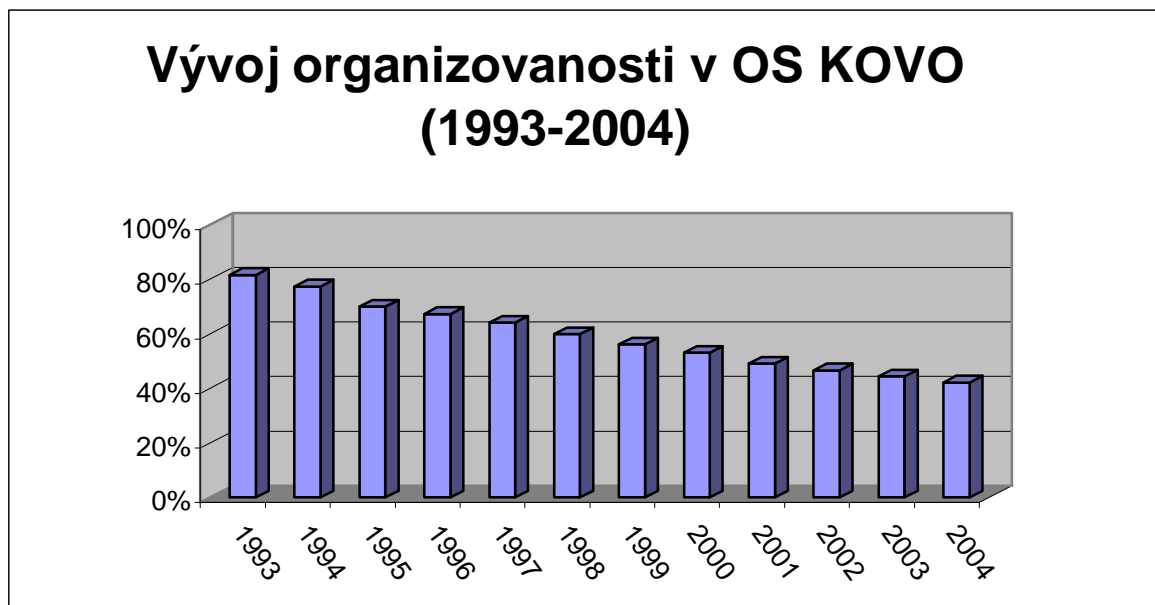
Údaje o členské základně jsou zpracovány na základě výkazů ZO OS KOVO k 31. 12. 2004.

Tab. 3: Porovnání členské základny OS KOVO v letech 1993 - 2004

Rok	Počet zaměstnanců	Počet členů	Organizovanost v %
1993	566 760	462 490	81,60
1994	557 275	431 442	77,42
1995	525 387	368 296	70,01
1996	492 649	331 306	67,25
1997	422 635	270 722	64,06
1998	382 552	229 225	59,92
1999	375 408	210 447	56,06
2000	349 856	185 441	53,00
2001	346 119	169 816	49,06
2002	335 859	156 421	46,57
2003	324 945	144 195	44,38
2004	319 828	134 928	42,19

Zdroj: interní materiály OS KOVO

Obr. 1: Vývoj organizovanosti v OS KOVO mezi lety 2003 - 2004



Zdroj: interní materiály OS KOVO

Z tabulky 3 a z obrázku 1 je zřejmé, že v období mezi roky 1993 až 2004 došlo k rapidnímu poklesu členské základny OS KOVO a s ní také spojenou organizovaností. Mezi hlavní důvody patří jednak odchod mnoha starých členů do důchodu a posléze nezájem nově zaměstnaných lidí o odbory. Možná zde byla také nechuť být v organizaci, která byla až do roku 1989 pravou rukou komunistické strany, jako součást ROH. [7]

4.5 Členství v Českomoravské konfederaci odborových svazů

OS KOVO je součástí ČMKOS, která je nejsilnější a nejpočetnější odborovou konfederací v ČR a je stálým členem Rady hospodářské a sociální dohody. Členem ČMKOS je 35 odborových svazů, které sdružují zaměstnance podle odvětví národního hospodářství (viz příloha 1). Tito členové pak tvoří odborové organizace, které působí u jednotlivých zaměstnavatelů nebo působí na regionální úrovni, to znamená, že sdružují členy odborů od více zaměstnavatelů působících v daném regionu.

4.6 Členství OS KOVO v mezinárodních organizacích

Odborový svaz KOVO je členem tří významných mezinárodních odborových organizací.



4.6.1 INTERNATIONAL METALWORKERS' FEDERATION

Mezinárodní federace kovodělníků, která sídlí v Ženevě, sdružuje 173 odborových svazů kovodělníků z 91 zemí světa. Členská základna je tvořena úctyhodným počtem 19 709 142 členů. OS KOVO je členem této organizace od roku 1993. Mimo jiné zasedá v jejím Ústředním výboru. Ten se schází minimálně dvakrát ročně. Zástupci OS KOVO se zúčastňují i dalších jednání, která mají jiná speciální zaměření. Jde např. o konference IMF o nadnárodních společnostech v automobilovém průmyslu ve východní Evropě, nebo světová konference IMF o elektrickém a elektronickém průmyslu aj.

OS KOVO má také svého zástupce každoročně na jednání IMF/OECD (Organizace pro ekonomickou spolupráci a rozvoj) k ocelářskému průmyslu, kde je zástupce OS KOVO jedním z členů vládní delegace za ČR.



4.6.2 EUROPEAN METALWORKERS' FEDERATION

Evropská federace kovodělníků má sídlo Bruselu a jejím prezidentem je Tony Janssen. Sdružují se v ní evropské odborové svazy KOVO a její členská základna je tvořena cca 8 000 000 členy. Zde je OS KOVO členem Výkonného výboru EMF a dále různých pracovních skupin EMF. Od roku 1995 je jedním z místopředsedů EMF zástupce OS KOVO - Ing. Jan Uhlíř, zastupující Visegrádské země.

V EMF byly vytvořeny dva výbory - Výbor pro průmyslovou politiku a Výbor pro kolektivní vyjednávání, pod který patří jednotlivé pracovní skupiny. Tyto výbory jsou orgány pouze poradními. Rozhodovací pravomoc má Výkonný výbor, Generální shromáždění, popř. Kongres EMF. Mezi konkrétní pracovní skupiny EMF, kde můžeme nalézt také stabilní zástupce OS KOVO patří např.:

- pracovní skupina EMF pro automobilový průmysl,
- pracovní skupina EMF pro letectví,
- pracovní skupina EMF pro mechanické strojírenství,
- pracovní skupina EMF pro vzdělávání,
- pracovní skupina EMF pro ocel atd.

4.6.3 Evropská podniková rada

EPR je grémium, které sjednocuje zástupce zaměstnanců v nadnárodních společnostech, jako je tomu např. u koncernu Volkswagen, kde má své zástupce i OS KOVO. Slouží především k výměně informací, týkajících se nejrozličnějších sociálních a ekonomických oblastí daných regionů, za účelem posílení spolupráce mezi jednotlivými odborovými organizacemi.

4.7 Bilaterální kontakty

OZ KOVO - Slovensko

I přes rozdělení republiky a následné rozdělení Československého svazu KOVO na OS KOVO a OZ KOVO (Slovensko) existuje mezi oběma nástupci intenzivní spolupráce a výměna informací, a to až již na nejvyšší úrovni obou svazů, či na nižších úrovních jako jsou např. odvětvové sekce. Dále také dochází k oboustranné účasti zástupců na zasedáních jednotlivých orgánů svazů a k nejrůznějším setkáním výkonných vedení a předsednictev OS KOVO a OZ KOVO.

IG Metall - Německo

Od roku 1993 byla realizována celá řada nejrůznějších akcí, které byly organizovány společně, ve vzájemné spolupráci. V roce 1995 vytvořil IG Metall speciální funkci "Koordinátora IG Metall pro ČR, SR a Slovensko", díky kterému došlo ke značnému zrychlení vzájemných kontaktů a k zintenzivnění regionální spolupráce.

GMBE - Rakousko

Mezi OS KOVO a GMBE je obdobná spolupráce jako u IGM, která je založena na vzájemné spolupráci příhraničních regionů.

Visegrádské země

Mezi Visegrádské země patří ČR, SR, Maďarsko a Polsko a v posledních dvou letech k nim bylo přiřazeno i Slovensko. Mezi těmito státy dochází k průběžné spolupráci a ke vzájemné výměně informací o situaci v jednotlivých zemích a o jejich problémech. Dále po zvolení zástupce z řad OS KOVO za místopředsedu EMF a zvolení zástupce maďarských odborů, jako pozorovatele do Výkonného výboru IMF za země střední

a východní Evropy, dochází k výměně informací, které se funkcí v daných orgánech a jednotlivých zemí bezprostředně týkají. [7]

5 Charakteristika ZO OS KOVO při ŠKODA AUTO a. s.

Jedna z nejsilnějších odborových organizací OS KOVO se nalézá ve firmě ŠKODA AUTO a. s., která je právem považována za výkladní skříň české ekonomiky. Nepřímo se tak vyvrací názory, že odbory neznamenaají nic dobrého pro prosperitu a rozvoj firem u nás, neboť firma ŠKODA AUTO a. s. prosperuje jako žádná jiná a přitom tamní odborová organizace patří k těm nejsilnějším odborovým organizacím v ČR.



5.1 Firma ŠKODA AUTO a. s.

Jedná se o akciovou společnost s jediným akcionářem, kterým je Volkswagen AG. Hlavními výrobky společnosti jsou osobní automobily značky Škoda v modelových řadách Superb, Octavia, Fabia a nově Roomster. Společnost tyto automobily vyvíjí, vyrábí a prodává. Výrobní závody společnosti se nacházejí v Mladé Boleslavi, Vrchlabí, Kvasinách a ještě mimo ČR např. na Slovensku nebo v Indii. Předsedou představenstva je Detlef Ernst Wittig, předsedou dozorčí rady je Ing. Vratislav Kulháněk. Firma byla zvolena v roce 2005, již po několikáté za sebou, nejúspěšnější firmou ČR. Hospodářský výsledek za účetní období roku 2005 byl 7 363 000 000 Kč, což jen podtrhuje úspěšnost a jedinečnost firmy ŠKODA AUTO a. s. [8]

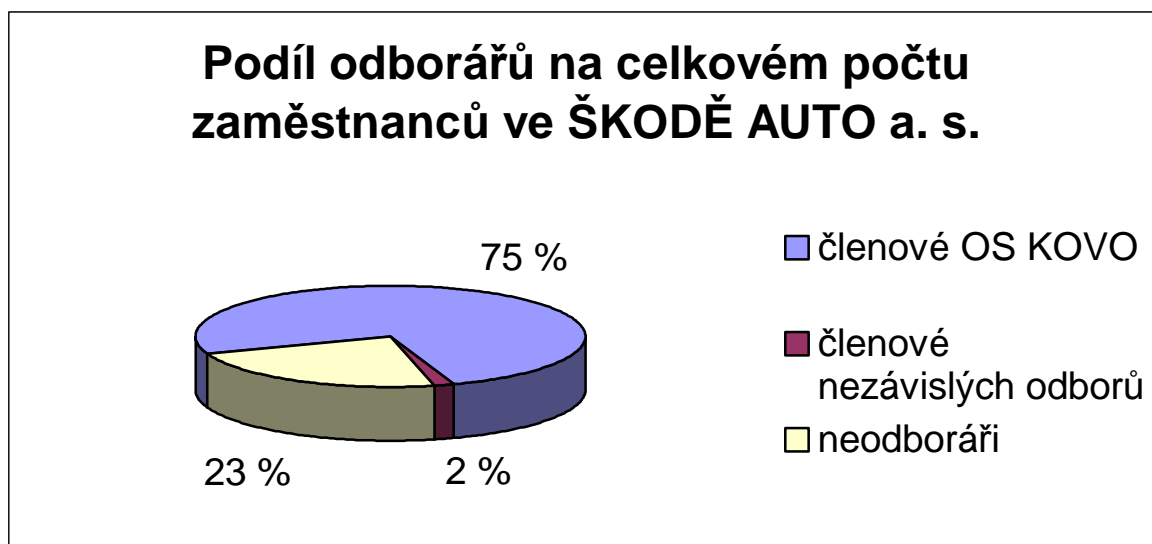
5.2 Struktura ZO OS KOVO při ŠKODA AUTO a. s.

Nejvyšší orgán je podniková rada „Rada předsedů“, která je tvořena 47 předsedy dílenských organizací a předsedou Jaroslavem Povšíkem a místopředsedou Lubošem Chadalíkem. Zasedá minimálně jednou za měsíc. O fungování odborů se stará odborový

sekretariát, který je tvořen předsedou, místopředsedou, právníkem, ekonomem a jednotlivými odděleními, zajišťujícími chod odborů. Tito lidé jsou placeni z oborových prostředků, na rozdíl od předsedů dílenských organizací, kteří své funkce vykonávají zcela nezištně a bez nároku na mzdu.

K 31. 3. 2006 pracovalo ve firmě ŠKODA AUTO a. s. cca 22 550 zaměstnanců, z nichž 16 935 bylo členem ZO OS KOVO při ŠKODA AUTO a. s. a asi 400 členem Nezávislých odborů při ŠKODA AUTO a. s. Z obrázku 2 je zřejmé, že podíl odborářů převyšuje podíl neodborářů.

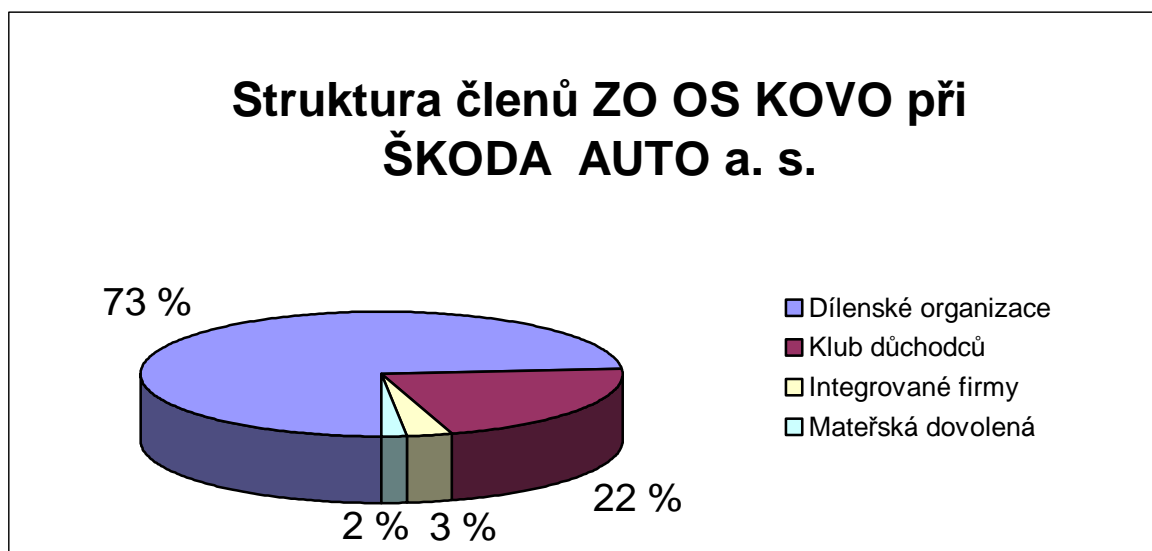
Obr. 2: Podíl odborářů na celkovém počtu zaměstnanců ve ŠKODĚ AUTO a. s.



Zdroj: interní materiály ZO OS KOVO při ŠKODA AUTO a. s.

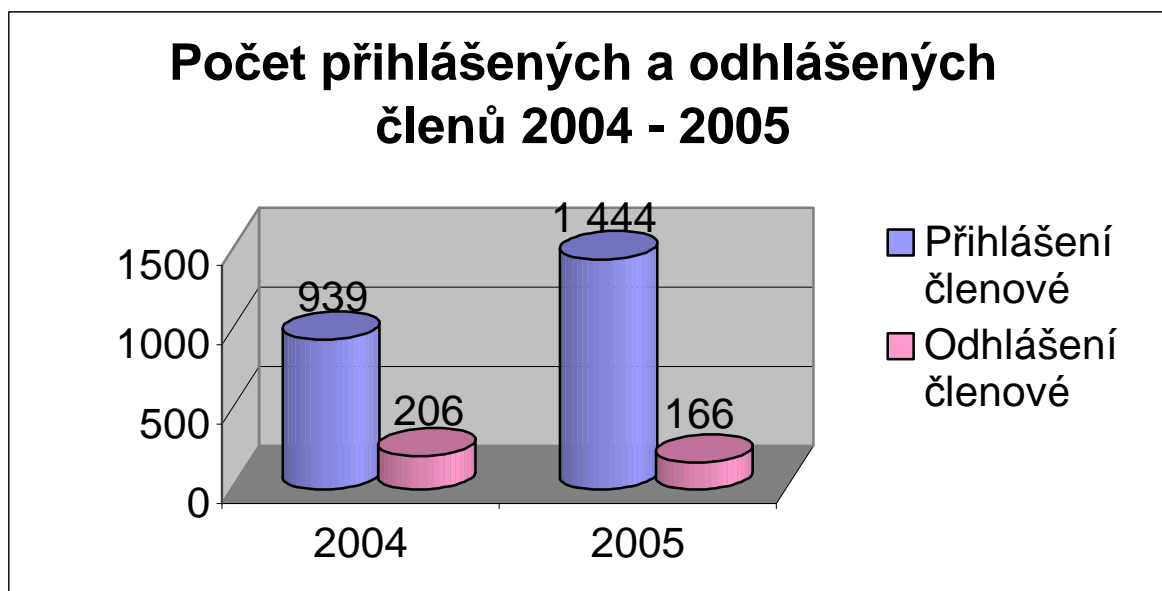
K 31. 3. 2006 eviduje ZO OS KOVO ŠKODA AUTO a. s. 16 935 členů, z toho v rámci DO je 12 461 členů, v integrovaných firmách je to pak 508 členů. Dohromady tedy 12 969. Dále pak 3 661 členů patří k tzv. klubu důchodců, do kterého má možnost vstoupit každý odborář, který odešel do důchodu. Na mateřské dovolené je 305 členek.

Obr. 3: Struktura členů ZO OS KOVO při ŠKODA AUTO a. s.



Zdroj: interní materiály ZO OS KOVO při ŠKODA AUTO a. s.

Obr. 4: Počet přihlášených a odhlášených členů mezi roky 2004 - 2005



Zdroj: interní materiály ZO OS KOVO při ŠKODA AUTO a. s.

Zaměstnanecká základna se však neustále mění, což můžeme pozorovat na obr. 4, z kterého je zřejmé, že za období mezi roky 2004-2005 došlo k poměrně vyššímu přílivu nových členů než jejich odlivu, což může způsobovat větší přísun nové pracovní síly,

nebo dobrá propagační činnost odborů. Ať tak či tak znamená to posílení členské základny a s ní spojené organizovanosti v ZO OS KOVO při ŠKODA AUTO a. s. [9]

5.3 Činnost odborů ve ŠKODA AUTO a. s.

Hlavní činnost odborů ve ŠKODA AUTO a. s. je kolektivní vyjednávání s cílem uzavírat kolektivní smlouvy za účelem dosažení co možná nejlepších mzdových, pracovních a sociálních podmínek pro své členy. Další neméně důležitou činností odborů je právní zastupování svých členů v pracovněprávních vztazích. Odbory pro své členy a někdy i pro jejich rodinné příslušníky nabízejí velké množství výhod a služeb. Jedná se např. o slevy na různé druhy zboží od nábytku až po elektrospotřebiče, dále poskytují zlevněné vstupenky na nejrůznější kulturní, společenské a sportovní akce. Přispívají na ozdravné pobyty a rekreace, jakou jsou lázně nebo dětské tábory. Nezapomínají ani na sportovní vyžití svých členů, kterým přispívají na pronájem sportovišť. Další významnou odborovou činností je kontrola pracovního prostředí, BOZP a dodržování kolektivní smlouvy. [7, 8]

5.4 Zdroje finančních prostředků ZO OS KOVO při ŠKODA AUTO a. s.

Hlavním zdrojem financí ZO OS KOVO při ŠKODA AUTO a. s. jsou členské příspěvky, které je povinen platit každý člen odborové organizace, a to každý měsíc ve výši nejméně jednoho procenta ze své čisté mzdy nebo z odměn a dávek nemocenské, starobního nebo invalidního důchodu. Čistou mzdou se rozumí mzda nebo odměna zúčtovaná zaměstnavatelem zaměstnanci v každém kalendářním měsíci. Z takto vybraných členských příspěvků si ZO ponechá 75 % a zbylých 25 % převádí na účet OS KOVO. Dalším zdrojem financí je převod finančních prostředků ze sociálního fondu na základě kolektivního vyjednávání. Jedná se o formu daru ze zisku. Dále je to příjem z kapitálového majetku, pronájmu, podnikatelských aktivit a darů. [10, 11]

6 Kolektivní smlouva OS KOVO při ŠKODA AUTO a. s.

Kolektivní smlouva upravuje individuální a kolektivní vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, práva a povinnosti smluvních stran. Je nejen významným nástrojem pro úpravu pracovních a mzdových podmínek, ale zaručuje zaměstnavateli po dobu platnosti kolektivní smlouvy sociální smír tzn., že pokud je kolektivní smlouva uzavřena, nemohou zaměstnanci stávkovat a ochromovat tak činnost zaměstnavatele. Vzniká na základě kolektivního vyjednávání, které lze z hlediska úpravy v pracovněprávních předpisech charakterizovat jako jednu z metod vzájemné komunikace mezi zaměstnavateli a příslušnými odborovými orgány při řešení zejména pracovních podmínek zaměstnanců, za případné součinnosti státu, jehož cílem je uzavření kolektivní smlouvy. Pravidla pro kolektivní vyjednávání s cílem uzavřít kolektivní smlouvu stanoví zákon o kolektivním vyjednávání. Obsah kolektivní smlouvy závisí na ujednání smluvních stran, musí však respektovat možný rámec ujednání, aby sjednané závazky byly platné.

Nynější kolektivní smlouva ve firmě ŠKODA AUTO a. s. je platná od 1. 4. 2005 do 31. 3. 2008. Uzavřely ji mezi sebou ZO OS KOVO při ŠKODA AUTO a. s., Nezávislé odbory při ŠKODA AUTO a. s. a ŠKODA AUTO a. s. [11]

6.1 Obsah kolektivní smlouvy ve firmě ŠKODA AUTO a. s.

Kolektivní smlouva ve ŠKODA AUTO a. s. je rozdělena do sedmi významných kapitol.

První kapitolu tvoří všeobecná ustanovení, ve kterých se definují základní principy a ustanovení, na kterých je kolektivní smlouva založena. Mezi nejdůležitější patří např. samotné dodržování ustanovení kolektivní smlouvy, ale také vyvozování následků při jejich porušování. Dále zde nechybí ani výklad některých důležitých pojmů.

Pracovněprávní vztahy jsou uvedeny ve druhé kapitole, která se zabývá mimo jiné ochranou před výpovědí, ztrátou pracovního místa, podmínkami výpovědi nebo výší odstupného, která je závislá na době, po kterou pracoval zaměstnanec ve ŠKODĚ AUTO a. s. Za deset let činí odstupné trojnásobek průměrného měsíčního

platu, po každých pěti letech strávených ve firmě se odstupné zvyšuje o jeden průměrný měsíční výdělek.

Třetí kapitola se zabývá pracovní dobou, její týdenní délkou a jejím rozvržením. Dále pak přestávkami v práci, přesčasy nebo dovolenou, která je po dohodě dlouhá pět týdnů.

Čtvrtá kapitola je věnována pravidlům odměňování. Měsíční mzdu tarifních zaměstnanců tvoří tarifní mzda, osobní ohodnocení a příplatky. Tarifní mzda je stanovená na základě měsíčního tarifu příslušné tarifní skupiny. Osobní ohodnocení umožňuje účinně diferencovat výši mzdy jednotlivých zaměstnanců na základě jejich pracovního výkonu, kvality práce a dosahovaných výsledků v pracovní činnosti. Příplatky obdrží zaměstnanec např. za práci přesčas, v noci, ve svátek, za práci v taktu nebo za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí. Práce v taktu znamená, že člověk si nemůže zvolit své tempo vykonání operace, ale musí se přizpůsobit rytmu strojního zařízení nebo jiných osob. Příkladem je linkový provoz. Dalšími odměnami pro zaměstnance, které se však vyplácí jen jednou za rok, jsou třináctý plat a podnikový bonus, který je vyplácen zaměstnancům jako podíl ze zisku firmy a to ve výši 3 500 Kč. Stávající situaci tarifů a s nimi spojených tříd ve ŠKODA AUTO a. s. nám přibližuje tabulka 4.

Tab. 4: Tarif dle tarifní třídy ve ŠKODA AUTO a. s.

Třída	Tarif (Kč)	Třída	Tarif (Kč)
L	10 617	F	19 213
K	12 697	E	20 981
J	13 812	D	22 958
I	15 000	C	25 196
H	16 262	B	27 739
G	17 659	A	30 647

Zdroj: Kolektivní smlouva OS KOVO při ŠKODA AUTO a. s.

Významnou pátou kapitolou kolektivní smlouvy je sociální politika firmy. Pro zabezpečení sociálních potřeb zaměstnanců jsou vyčleňovány zaměstnavatelem finanční prostředky, o jejichž výši a využití spolurozhodují odbory. Do oblasti sociální politiky patří

těž program pro seniory, stravování, bytová politika, podpora a ochrana zdraví nebo také pracovní výročí, které je odměňováno finanční částkou závislou na době trvání pracovního poměru. První výročí je po třech letech, kdy zaměstnanec obdrží odměnu 2 000 Kč. Následuje pětileté výročí, po kterém následují další, vždy po pěti letech. Poslední výročí je po úctyhodných 45 letech, kdy zaměstnanec obdrží odměnu 35 000 Kč, jako symbol úcty za projevenou věrnost firmě.

Šestá kapitola se týká bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a ochrany životního prostředí. Konkrétně se zabývá otázkami týkajícími se BOZP, opatřeními k prevenci rizik, pracovními úrazy a nemocemi z povolání, mikroklimatickými podmínkami nebo oblastí na ochranu životního prostředí.

Poslední sedmá kapitola kolektivní smlouvy se věnuje samotným odborům. Jejím předmětem jsou jejich pravomoci, postavení a jejich funkce. Důležitým bodem je zde ustanovení o pracovněprávní ochraně odborových funkcionářů, které znamená, že volení funkcionáři všech stupňů, kteří jsou oprávněni spolurozhodovat se zaměstnavatelem požívají zvýšené ochrany. Po dobu jejich funkce a 18 měsíců poté nesmí zaměstnavatel s nimi ukončit pracovní poměr výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru, aniž by neměl předchozí souhlas odborů. [11]

6.2 Kolektivní vyjednávání ve ŠKODĚ AUTO a. s.

Vždy, když se schyluje k vypršení kolektivní smlouvy, začíná tvrdý boj odborářů a managementu v novém kolektivním vyjednávání. Zatím poslední kolektivní vyjednávání mezi odbory a ŠKODOU AUTO a. s. proběhlo na počátku roku 2005. Největší spor se tehdy vedl o výši tarifů. Zatímco management firmy navrhoval zvýšení mzdových tarifů v mezích předpokládané inflace, což bylo asi kolem tří procent. Odbory požadovaly navýšení až desetiprocentní. Své požadavky podložily argumentací, že intenzita i produktivita práce ve firmě ŠKODA AUTO a. s. je srovnatelná s firmami v EU 15. Dalším argumentem bylo, že firma v roce 2004 zvýšila svůj zisk více než dvojnásobně, a že mzda dělníků jen nepatrně převyšuje v průměru 16 000 Kč měsíčně brutto, a to včetně přesčasů, noční práce a ostatních příplatků. Management a odbory se nakonec dohodly

na kompromisu, že se tarifní mzdy zvýší o sedm procent, a že zaměstnanci obdrží podnikový bonus ve výši 3 500 Kč, jako podíl na zisku. Není žádným tajemstvím, že management jednal pod tlakem blížícího se vypršení stávající kolektivní smlouvy a také pod hrozbou celozávodní stávky. Domnívám se, že odbory mohou být s dohodnutými podmínkami ve stávající smlouvě nad míru spokojeny.

7 Hodnocení vztahů mezi odbory, zaměstnavateli a zaměstnanci ve firmě ŠKODA AUTO a. s.

Jako každé mezilidské vztahy, jsou i vztahy na pracovišti závislé na mnoha faktorech. Tím nejhlavnějším jsou pochopitelně samotní lidé, kteří zastupují jednotlivé subjekty, jako jsou odbory, zaměstnanci nebo zaměstnavatelé. Záleží hlavně na jejich snaze řešit nejrůznější konflikty a spory, pomocí kompromisů, neboť bez kompromisů se nedá dosáhnout sociálního smíru, který je cílem každé kolektivní smlouvy a také základem dobrého fungování firmy a vůbec celé společnosti.

7.1 Vztah odborů a zaměstnavatele

Vztahy mezi odbory a zástupci zaměstnavatele ve firmě ŠKODA AUTO a. s. je možno považovat za nadstandardní, neboť jsou založeny na dlouholeté úspěšné spolupráci a partnerství, z kterého těží nejen zaměstnanci, ale i samotná firma. Jejich dobrý vztah je založen na stejném cíli, kterým je výroba co nejvyšší kvality automobilů v co největším počtu, za účelem prosperity celého podniku, neboť firma má z prosperity větší zisky a odbory, potažmo zaměstnanci, zase jistotu budoucí práce a dostatečného finančního ohodnocení. Snad jen kromě období tvrdých bojů kolektivního vyjednávání, kdy se z nich stávají oponenti, se dá říci, že si vždy snaží vyjít vstříc. Důkazem je např. řešení porušování kolektivní smlouvy. Pokud odborový orgán zjistí porušení závazných pravidel kolektivní smlouvy ze strany zástupce zaměstnavatele (např. směnový mistr), ohlásí to jeho nadřízenému a ten bez okolků učiní rázné kroky, aby se to už neopakovalo. Rázné kroky mohou znamenat i rozvázání pracovního poměru. Vyskytnou-li se na pracovišti

nějaké problémy, snaží se odborový orgán vždy o co nejrychlejší a nejefektivnější vyřešení nastalých problémů, aby výroba stála co nejkratší dobu. Z těchto a ještě mnoha jiných příkladů můžeme usuzovat, že vztahy mezi odbory a zaměstnavatelem jsou založeny na důvěře a spolupráci, z které těží obě strany.

7.2 Vztah odborů a zaměstnanců

Odbory ve ŠKODĚ AUTO mají silnou pozici, která je založena na vysoké organizovanosti zaměstnanců, která dosahuje až 75%. Troufám si říci, že tyto tři čtvrtiny zaměstnanců mají s odbory ty nejlepší vztahy. Ale co zbylých 25%? Jaké jsou jejich důvody, proč nebýt v odborech? Myslím si, že jich je hned několik. Za jeden z hlavních považuji nízkou informovanost, protože velké množství odborově neorganizovaných zaměstnanců si neuvědomuje výhody, které jsou spojeny s odborovým členstvím. Nejčastějším argumentem pro odmítnutí členství je výše členského příspěvku, který se pohybuje mezi 150 až 200 Kč měsíčně. Což mě zaráží, neboť když spočítáte finanční výhody poskytované odbory dojdete k závěru, že dalece přesahují těch cca 2 500 Kč ročně, vynaložených na členské příspěvky. Další slabinou je, že kolektivní smlouva a z ní vyplývající výhody platí pro všechny zaměstnance, tzn. i pro neodboráře. Někteří zaměstnanci tedy nevidí nutnost být v odborech a platit členské příspěvky. A dokonce se domnívají, že se jich odbory zastanou v pracovních sporech se zaměstnavatelem. To ale není pravda, což ovšem tito lidé zjistí, až když už je pozdě. Další věc co dělá, nebo by alespoň měla dělat, starosti odborům ve ŠKODĚ AUTO a. s. je názor, který mají někteří zaměstnanci na odbory jako takové. Považují je totiž za až příliš spolupracující s firmou, zdá se jim že odborové vedení je uplacené managementem firmy a všeobecně zkorumpované. Avšak tyto názory jsou jen ojedinělé a co je mnohem důležitější, nejsou nijak opodstatněné.

7.3 Řešení vztahů ve ŠKODA AUTO a. s.

Vztahy mezi odbory a zaměstnavatelem považuji za nadprůměrné a nepovažuji je za problematické, tudíž se zaměřím spíše na řešení vztahu odborů se zaměstnanci, konkrétně tedy s neodboráři, neboť odboráři jsou s odbory víceméně spokojeni. Co poradit

odborům, aby se zlepšilo jejich postavení v očích neodborářů? Domnívám se, že by mohl jejich postavení vylepšit jasný a stručný program, který všem ukáže jaký přínos a výhody znamenají pro zaměstnance odbory. Důležitý je také stálý a neměnný postoj vůči vedení podniku a sociální politice vlády. Zároveň by se měly odbory pokusit prosadit některé výhody v pracovněprávních vztazích, které by zvýhodňovaly odboráře oproti ostatním zaměstnancům. Např. nadstandardní postupy v jednání zakotvené v kolektivní smlouvě.

8 Závěr

V závěru bakalářské práce bych chtěl shrnout poznatky, které jsem díky ní získal a také vyjádřit svůj názor týkající se problematiky odborů, který jsem si na ni vytvořil, během její tvorby a zpracovávání. Díky mé bakalářské práci jsem mohl poznat, že oblast odborů nesouvisí jen se zaměstnavateli a zaměstnanci, ale s mnoha dalšími oblastmi, kam patří politika, mezilidské vztahy nebo sociální smír. Činnost odborů se dotýká celé naší společnosti a ovlivňuje ji. Ať už přímo, přes tripartitu, kde se zástupci zaměstnavatelů ovlivňují sociální politiku vlády, nebo nepřímo a to tak, že svým jednáním na veřejnosti v podobě stávek, utvářejí názor široké veřejnosti v sociálních oblastech, které se dotýkají, chtě nechtě, každého z nás. Domnívám se, že má bakalářská práce vcelku obstojně vystihla obecný význam a funkce odborů a také jejich kompetence, které považuji za dostatečné. Dále jsem se snažil charakterizovat OS KOVO, pochopit jeho strukturu a způsob fungování. Věřím, že OS KOVO patří mezi nejsilnější a nejpočetnější svazy v ČMKOS a hraje zde jednu z vůdčích rolí, která je však úměrná jeho postavení. V posledních dvou částech jsem se zaměřil na ZO OS KOVO při ŠKODA AUTO a. s. Musím říci, že jsem byl příjemně překvapen vstřícností ze strany odborů při získávání interních informací o jejich organizaci. A vlastně se ani není čemu divit, protože odbory ve ŠKODĚ AUTO se nemají za co stydět, neboť patří k jedněm z nejsilnějších odborových organizací v ČR.

Dle mého mínění jsou odbory důležitou součástí naší společnosti, protože sama společnost je rozdělena na sociálně silné a slabé jedince. Kde silní mají více prostředků pro posazování sama sebe na úkor slabších. Odbory fungují jako protiváha, která se snaží o nastolení rovnováhy alespoň v pracovním prostředí. Samozřejmě, že pro někoho jsou

odbory trnem v patě, neboť se domnívá, že ho odbory až příliš omezují v jeho podnikání. Ano možná má pravdu, ale myslím si, že není správné mít co největší zisk na úkor vykořisťování zaměstnanců. Věřím, že model, který funguje ve firmě ŠKODA AUTO a. s., může být vzorem pro ostatní, protože zde si kladou odbory, zaměstnanci a vedení stejné cíle, v podobě prosperity jejich firmy. A jak je vidět, zatím se jim to nad míru daří.

Seznam použité literatury

- [1] Zákon č. 65/1965 Sb., Zákoník práce v platném znění
- [2] WIKIPEDIA [online]. Dostupné z: <http://en.wikipedia.org/wiki/Trade_union>
- [3] SAMUELSON, P.A., NORDHAUS, W. D., *Ekonomics*. 13. ed London: Mcgraw-Hill, 1991, ISBN 0-07-054786-6.
- [4] Vláda ČR [online]. Dostupné z: <<http://wtd.vlada.cz/vrk/rhsd.htm>>
- [5] Václav Klaus, Lidové noviny, 28.7.2001 [online]. [cit. 24. 4. 2006]
Dostupné z: <<http://www.klaus.cz/klaus2/asp/clanek.asp?id=Fb7gEYF54iam>>
- [6] Stanovy OS KOVO
- [7] Faktografie OS KOVO
- [8] ŠKODA AUTO [online]. Dostupné z: <<http://www.skoda-auto.cz>>
- [9] Interní materiály ZO OS KOVO při ŠKODA AUTO a. s.
- [10] JINDRA PLESNÍKOVÁ, *Prostředky odborové organizace v souvislostech*
- [11] Kolektivní smlouva mezi ŠKODA AUTO a. s. a ZO OS KOVO ŠKODA AUTO
- [12] PRICE, N. *The principles and practice of management*. 3. ed. New York: Longman Inc., 1983. ISBN 0-582-29648-X Pbk.
- [13] Interní materiály OS KOVO

Seznam příloh

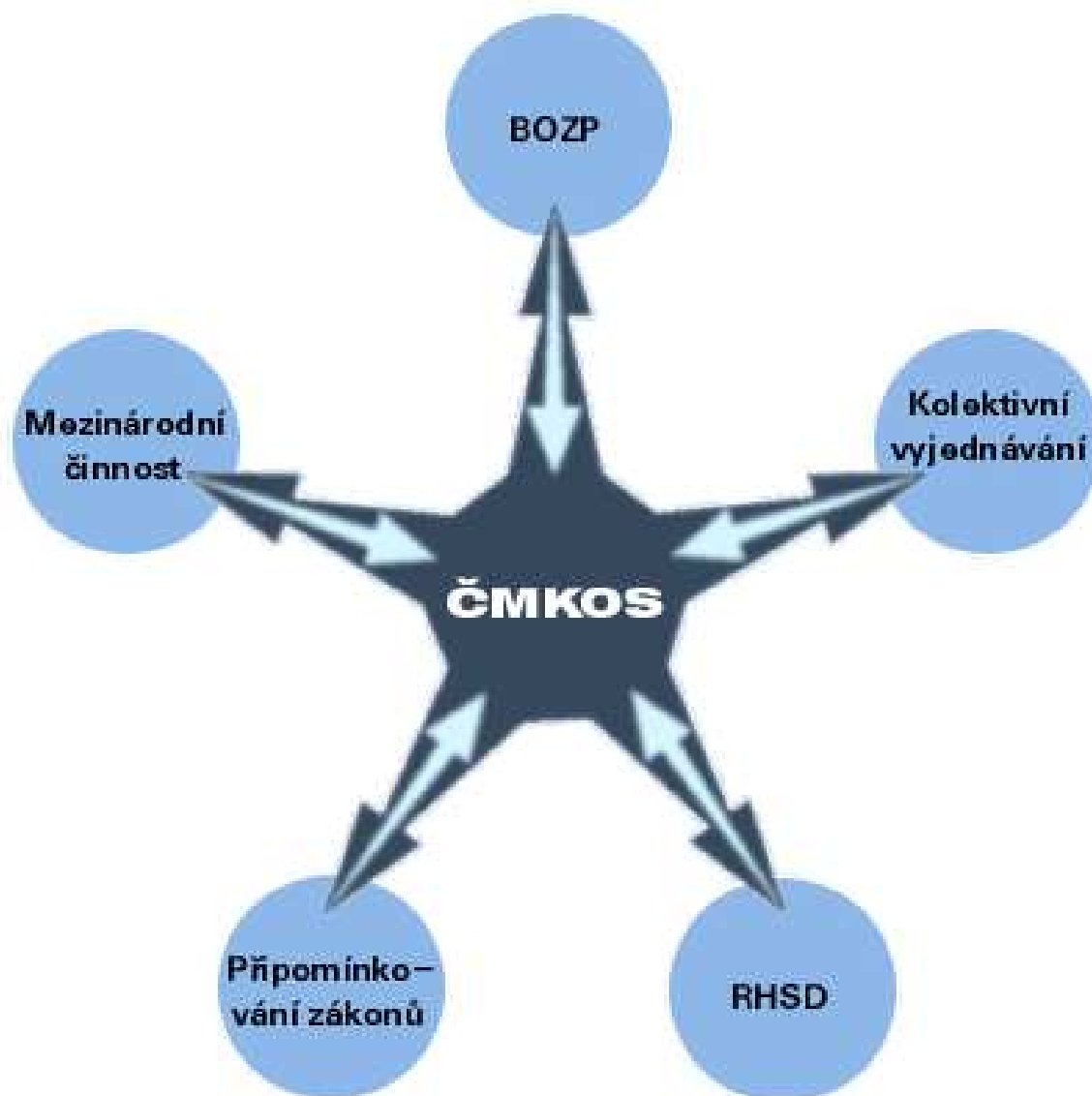
Číslo přílohy	Název	Počet stran
1	Seznam OS sdružených v ČMKOS	1
2	Obr. 5: Vnější působení ČMKOS	1
3	Obr. 6: Struktura OS KOVO	1
4	Seznam členů plenární schůze RHSD ČR	2

Příloha 1

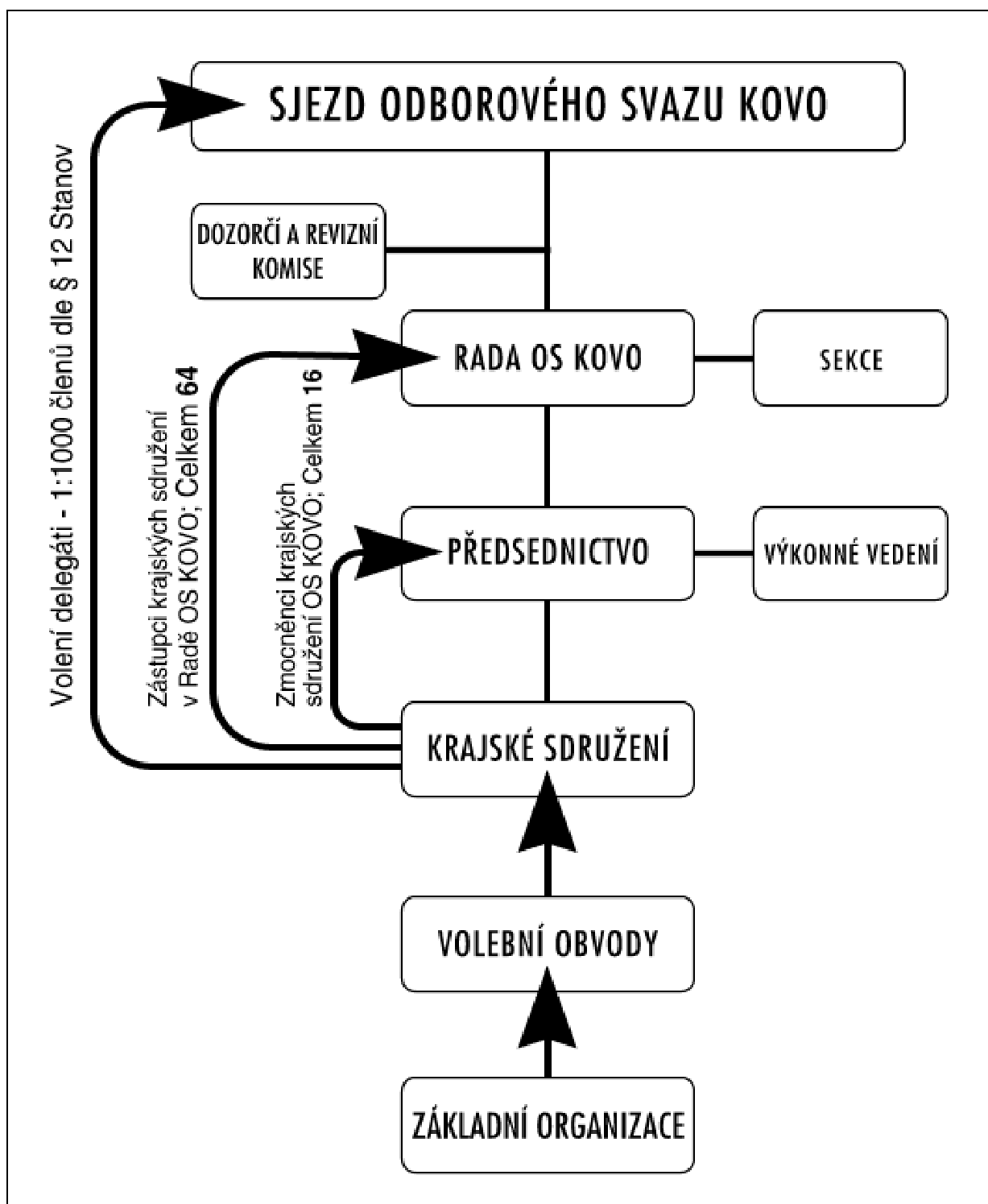
Seznam OS sdružených v ČMKOS

- OS KOVO
- OS ECHO
- OS STAVBA ČR
- Vysokoškolský OS
- OS pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v ČR
- OS pracovníků textilního, oděvního a kožedělného průmyslu Čech a Moravy
- OS UNIOS
- Nezávislý OS pracovníků potravinářského průmyslu a příbuzných odvětví Čech a Moravy
- OS zaměstnanců poštovních, telekomunikačních a novinových služeb
- OS pracovníků obchodu
- OS státních orgánů a organizací
- OS pracovníků peněžnictví a pojišťovnictví
- OS zdravotnictví a sociální péče ČR
- Českomoravský OS pracovníků školství
- OS občanských sdružení
- Českomoravský OS civilních zaměstnanců armády
- OS PROJEKT
- Českomoravský OS pohostinství, hotelů a cestovního ruchu
- Nezávislý OS policie ČR
- OS hasičů
- OS dopravy
- OS námořníků
- OS pracovníků vědy a výzkumu
- OS pracovníků výrobních a účelových organizací kultury
- OS zaměstnanců letectví
- Odborová organizace pracovníků radiokomunikací
- OS pracovníků kultury a ochrany přírody
- OS pracovníků kulturních zařízení
- Herecká asociace
- OS pracovníků knihoven
- UNIE odborový svaz profesionálních zpěváků ČR
- Unie - profesní a odborový svaz orchestrálních hudebníků ČR

Obr. 5: Vnější působení ČMKOS



Obr. 6: Struktura OS KOVO



Příloha 4

Seznam členů plenární schůze RHSD ČR

Delegace vlády

Ing. Jiří Paroubek
předseda RHSD ČR a předseda vlády ČR

Ing. Zdeněk Škromach
výkonný zástupce RHSD ČR
místopředseda vlády a ministr práce a sociálních věcí

Mgr. Bohuslav Sobotka
1. místopředseda vlády a ministr financí

Ing. Milan Šimonovský
místopředseda vlády a ministr dopravy

Doc. Ing. Jiří Havel, CSc.
místopředseda vlády pro ekonomiku

Mgr. Radko Martínek
ministr pro místní rozvoj

Ing. Milan Urban
ministr průmyslu a obchodu

Ing. Petr Zgarba
ministr zemědělství

Delegace zaměstnavatelů

Ing. Jaroslav Míl, MBA
prezident svazu průmyslu a dopravy

Ing. Vratislav Kulháněk
viceprezident Svazu průmyslu ČR a předseda dozorčí rady ŠKODA AUTO a. s.

Ing. Jaroslav Hanák
viceprezident Svazu průmyslu ČR a prezident Svazu dopravy ČR

Ing. Pavel Švarc, CSc.
člen představenstva Svazu průmyslu ČR
generální ředitel a předseda představenstva UNIPETROL, a. s.

Jan Wiesner
předseda Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR

Ing. Pavel Ernst, CSc.
Prezident Unie zaměstnavatelských svazů ČR

Ing. Václav Matyáš
prezident Svazu podnikatelů ve stavebnictví ČR

Delegace odborů

Milan Štěch
předseda Českomoravské konfederace odborových svazů

Stanislav Antoniv
předseda OS STAVBA

Josef Středula
předseda OS KOVO

RNDr. Jiří Schlanger
předseda OS zdravotnictví a sociální péče

Bc. Jan Sábel
předseda OS Pracovníků hornictví, geologie a naftového průmyslu

JUDr. Zdeněk Černý
předseda OS ECHO

Bohumír Dufek
předseda Asociace samostatných odborů